Comisión de Turismo

S/C

Versión Taquigráfica N° 1874 de 2003

TRABAJO POR TEMPORADA

Reglamentación

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 25 de junio de 2003

(Sin corregir)

PRESIDE: Señora Representante Yeanneth Puñales Brun, Vicepresidenta.

MIEMBROS: Señores Representantes Artigas A. Barrios y Roberto Arrarte Fernández.

INVITADOS: Por el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT-CNT), doctor Jorge Bruni y señor Eduardo Pereira.

SEÑORA PRESIDENTA (ad hoc) (Puñales Brum).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a los señores Eduardo Pereira y Jorge Bruni en representación del PIT-CNT.

Desde el año pasado nuestra Comisión está trabajando en coordinación con el Ministerio de Turismo con respecto a algunos proyectos de ley que el Poder Ejecutivo tiene interés de presentar en la Cámara de Representantes. En ese sentido, no podemos hacer nuestro el proyecto hasta tanto no consultemos a todas las partes involucradas y por esa razón hemos decidido tomar en cuenta en primer lugar la opinión del PIT-CNT.

SEÑOR PEREIRA.- Hemos recibido el proyecto de ley y lo derivamos a las diferentes comisiones que tienen que ver con la materia en el ámbito del PIT-CNT. Hoy no tenemos una posición definitiva con respecto al proyecto porque aún lo estamos analizando, procesando y estudiando.

De todas formas, entendimos oportuno venir a la Comisión a intercambiar conceptos y dar una posición primaria sobre el proyecto, sin comprometer institucionalmente al PIT-CNT con una postura definitiva, ya que debe ser analizado en el órgano correspondiente, que es la Mesa Representativa, integrada por todos los gremios, para después sí dar una opinión en nombre del conjunto sindical.

El compañero Jorge Bruni dará un pantallazo primario sobre los aspectos del proyecto que hemos estado analizando.

SEÑOR BRUNI.- El contrato por temporada ha sido analizado durante muchos años doctrinal y jurisprudencialmente, ya que sobre el tema existe muy poca normativa. En virtud de la complejidad

que tienen actualmente las relaciones de trabajo, sobre todo en una actividad como el turismo, hay que admitir que las fronteras están cada vez más difusas. En ese sentido, haré algunas comentarios como primeras reflexiones, sin comprometer la posición definitiva del PIT-CNT que en su momento tendrá que adoptar.

En primer lugar, dada la complejidad del tema, lo que implica la actividad turística y lo que existe como antecedente en la materia, a lo que se agrega la actual situación laboral del país, creemos que cualquier legislación que se adopte tiene que ser muy estricta y no abrir ventanas para que estos contratos, como lamentablemente muchas veces sucede, se utilicen en forma indebida, abusando o generando evasión o elusión de la normativa vigente. En ese sentido, creemos que hay que ser muy precisos al definir el contrato de temporada; hay antecedentes jurisprudencial y doctrinarios relevantes en la cátedra y en la experiencia del país que deberán ser tenidos en cuenta para evitar esas imprecisiones que generalmente se aprecian en este tipo de contratos.

Entonces, como primer aspecto, diría que habría que acudir a los antecedentes y definir muy precisamente el contrato de temporada.

En segundo término, el proyecto que se nos remitió contiene tres o cuatro aspectos sobre los que haré algunos comentarios. Uno de ellos tiene que ver con la indemnización por despido. La legislación uruguaya establece un par de excepciones al derecho al despido en el caso de la actividad privada y tienen que ver con los trabajadores zafrales y las tareas transitorias. Si se define muy precisamente el contrato de temporada, es posible que la aplicación de la normativa uruguaya en materia de despido pueda encajar con más o menos precisión. He ahí nuestro énfasis en que este concepto debe ser definido muy precisamente porque de lo contrario sucederá lo que se ha dado en la práctica durante muchos años, es decir, las renovaciones sucesivas, las actividades pos y prezafra, los ceses o la rescisiones de los contratos antes del vencimiento de los plazos, todos aspectos que pueden contribuir a abusar de los contratos de temporada.

Por esa razón, insistimos en que la definición de lo que debe ser contrato de temporada -si es que en definitiva se establecerá una normativa- debe ser muy precisa para evitar ciertas distorsiones que, en caso de darse -repetimos que la legislación uruguaya en materia de despidos establece excepciones para el caso de las tareas transitorias y zafrales-, tendremos que concluir en lo contrario, es decir, que en esos casos el derecho al despido es inexorable y al respecto no habría ningún tipo de discusión

Por otra parte, acudo nuevamente a lo que han sido los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios en la materia.

Por lo tanto, la definición precisa contribuirá a que no existan abusos como lamentablemente hemos presenciado en la práctica en los últimos años.

La forma de remuneración no nos merece mayores comentarios; es cierto que en este tipo de actividad -sobre todo la turística, donde muchas veces accede gente que no pertenece a ese sector-, como generalmente se hace por temporada -aunque admitimos que el concepto de turismo cada vez está más difuso-, suele suceder que los empresarios turísticos no cumplen en tiempo con los derechos. Por lo tanto, nos parece adecuado que en la forma de remuneración se autorice a que cuando se perciba el salario mensual se pueda incluir el aguinaldo, la licencia y el salario vacacional. De esta forma, se estaría evitando lo que son las fugas empresariales, tal como lo establece la exposición de motivos.

Tampoco nos merece mayores comentarios el período de prueba.

Sin embargo, queremos concentrarnos en la solución que da el proyecto a la carga horaria, que francamente consideramos muy criticable y poco razonable. Creemos que lo que se está haciendo, lisa y llanamente, es derogar la ley de ocho horas establecida hace varios años, casi cien. Ninguna de las hipótesis que la normativa nacional e internacional ha establecido como excepciones a la ley de ocho horas tiene que ver con el contrato de temporada, por cuanto el proyecto no trata de trabajo en equipo, de trabajo de equipos sucesivos, de extender horas durante la semana para no trabajar los sábados, ni de extender las horas para períodos mayores a una semana.

Por lo tanto, no estamos para nada de acuerdo con esto y a nuestro juicio es el motivo principal para cuestionar este proyecto. Si bien en algunos aspectos el proyecto no nos merece mayores comentarios, la

carga horaria sí porque estaría derogando la normativa vigente, lo que generaría más problemas que los notorios que tenemos actualmente, sobre los cuales no corresponde que me extienda en este momento, pero que ninguno de los presentes puede ignorar.

Por lo tanto, la carga horaria es un tema muy sensible, ocasionará problemas y en ese sentido merece nuestro rechazo. Tanto es así que creemos que en la propia exposición de motivos se cuida muy bien en no hacer referencia a la carga horaria. En mi opinión, veo bien la exposición de motivos, pero la clara omisión de no hacer ninguna mención a la carga horaria es todo un síntoma de la sensibilidad que existe con respecto al tema y de las consecuencias que podría tener desde el punto de vista de las relaciones laborales y de las posiciones del PIT-CNT en el futuro si realmente se deroga el límite de las ocho horas de trabajo.

Por todas estas consideraciones, en principio -sin perjuicio de que el PIT-CNT adopte luego una posición definitiva-, no estamos muy proclives a admitir este proyecto porque, si bien contiene algunos aspectos que ratifican lo que doctrinal y jurisprudencialmente se ha venido aplicando en los últimos años, el tema de la carga horaria es muy sensible lo que nos lleva a rechazarlo.

Insisto en que en caso de que se legislara en la materia se debe ser muy preciso porque si se entra en alguna normativa que posibilite interpretaciones amplias, ya se estarían legalizando situaciones que hoy en la práctica lamentablemente se están dando, que todos conocemos y que no creo necesario dar ejemplos porque todos sabemos lo que pasa.

Por lo tanto, esta es nuestra posición primaria sobre el proyecto.

SEÑORA PRESIDENTA.- Pregunto cuánto tiempo estiman que podría llevar el análisis profundo del proyecto y si lo podrían enviar por escrito a la Comisión.

SEÑOR PEREIRA.- Estimo que en veinte días tendremos una posición definitiva sobre el proyecto y nos comprometemos a enviarla a la Comisión.

SEÑOR BARRIOS.- En principio, el PIT-CNT cuestionaría el artículo 5º proyectado relativo a la carga horaria, como así también lo que tiene que ver con la indemnización por despido. Quisiera saber si a su entender el resto de los artículos tienen sentido o simplemente reiteran condiciones establecidas en otras normas legales para los contratos de trabajo a término o situaciones similares.

SEÑOR BRUNI.- En este momento no tengo el proyecto, pero creo que tiene cinco artículos.

Diría que ante la profundidad del tema de la carga horaria, que es sustancial, el resto podrían ser divididos en dos grupos. En mi opinión, algunos de ellos lo que hacen es reconocer algo que creo repetí más de dos veces y que la doctrina y la jurisprudencia han ido generando en este país. La no existencia de esas normas no sería un drama mayor. A veces, la precisión de una norma puede llevar a que no se produzcan distorsiones, pero diría que desde el punto de vista conceptual no agregan demasiado.

Con respecto al despido, diría que tiene que ver con algo en lo que insistí mucho: con la imprescindible precisión de conceptos que debería tener cualquier contrato de temporada. De manera que habría que empezar por definir qué es el contrato de temporada, porque una mala o imprecisa definición estaría ambientando lo que hemos criticado. Por ejemplo, puedo sostener que un contrato de temporada es el que refiere a una actividad que se desarrolla de noviembre a marzo o de marzo a noviembre -no hagamos diferencia entre turismo de verano y turismo de invierno-; eso se puede admitir como un contrato de temporada. Pero no puedo admitir como definición de contrato de temporada una que establezca que termina en marzo, pero que en mayo, junio y julio puedo hacer tareas de reparación, de limpieza, de mantenimiento, es decir, tareas pos o prezafra. Ahí se estaría distorsionando el concepto de contrato de temporada. También se estaría distorsionando el concepto de contrato de temporada si, por ejemplo, a mí me contrataban de febrero a agosto -por decir algo- y en mayo, porque la actividad turística disminuyó, porque no tuvo el desarrollo previsto o por dificultades empresariales me rescindieran el contrato en forma previa a su finalización, tal como estaba establecido en el propio contrato. Eso también sería una distorsión del concepto de contrato de temporada.

Por esto es que insistimos en la absoluta precisión que debe tener cualquier definición en una materia que -reconozcámoslo- es muy difícil de definir, porque hay que tener en cuenta el contrato de temporada, el trabajo de poszafra o prezafra y las renovaciones sucesivas. Si tengo un contrato de temporada no se puede admitir que sea renovado constantemente, porque se transformaría en una relación de trabajo permanente. De ahí la insistencia en la precisión de los conceptos si se resuelve legislar en la materia.

Si se aplica con precisión y no se distorsiona, no se evade, no se elude el concepto de contrato de temporada. Sobre la indemnización por despido ya se ha legislado en el Uruguay, en el artículo 1º de la Ley Nº 10.570. Podemos discutir si las tareas zafrales y transitorias merecen o no indemnización por despido; quizás sea un tema discutible. Lo cierto es que hoy eso está normado. Pero si se distorsiona ese concepto, inexorablemente en todos los casos la doctrina y la jurisprudencia sostienen casi unánimemente que el derecho al despido corresponde porque se distorsiona, se elude, se evade o se renueva sucesivamente el contrato, por lo que no estamos ante un contrato de temporada, sino ante uno permanente, con determinadas suspensiones de plazo en ciertas épocas.

SEÑOR BARRIOS.- Creo interpretar que lo central es la precisión con que se defina el contrato de temporada. Si hacemos una correcta y precisa definición del contrato de temporada y, desde luego, en qué circunstancias se convierte en una relación permanente, el problema de la indemnización por despido podría estar superado porque existen normas. Cuando hice una objeción en Comisión con respecto a la indemnización por despido se me indicó que en los contratos de trabajo a término no corresponde esa indemnización.

Lo que sin ninguna duda quedaría en pie -creo que en ese caso no hay salvedad por más definición que se haga- es lo relativo a la carga horaria. Uno de los argumentos que se manejó aquí es que la gente trabaja trece o catorce horas porque en esa época tiene oportunidad de ganar más. Pero si trabaja más tiene que haber una diferencia; no puede quedar librado simplemente a la oferta y la demanda.

SEÑOR BRUNI.- Repito que si por las necesidades de servicio hay que admitir que se trabaje doce, trece o dieciocho horas, nos estamos retrotrayendo a fines del milenio pasado.

Si bien es cierto que hemos insistido con respecto a la carga horaria y a la precisión del concepto de contrato de temporada, sobre esto y sobre el despido recuerdo lo que dijo el señor Pereira: estos son temas que están en discusión y sobre los que habrá que tomar una posición definitiva. Aclaro que esta discusión ya tiene mucho tiempo; con respecto a la indemnización por despido puede haber más de una opinión.

Me he limitado a tratar de ser preciso en lo que desde el punto de vista jurídico es hoy nuestro país en materia de indemnización por despido, que corresponde a todos los trabajadores, salvo a los que desempeñan tareas zafrales y transitorias. De todas maneras, hay que esperar la posición definitiva de nuestra delegación.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos muchísimo la presencia de la delegación del PIT-CNT.

Quedamos a la espera de que nos envíen el informe por escrito, que nos será de muchísima utilidad.

(Se retira de Sala la delegación del PIT-CNT)

SEÑOR ARRARTE.- Entiendo que está muy bien que esta Comisión discuta este proyecto de ley con la óptica de la promoción del turismo en Uruguay, pero siento como si estuviéramos en la Comisión de Legislación del Trabajo. Creo que estos son temas específicos para gente especializada en legislación del trabajo. Me temo que si no damos participación a dicha Comisión en estas cuestiones no podremos avanzar; ellos van a reclamar su participación con justicia porque es un tema específico de esa Comisión.

SEÑORA PRESIDENTA.- No está presente el Presidente, que es quien maneja la mecánica del trabajo. No sé si ya decidimos trabajar en conjunto con la Comisión de Legislación del Trabajo. No lo recuerdo.

SEÑOR BARRIOS.- Lo que acaba de manifestar el señor Diputado Arrarte es lo mismo que yo iba a plantear. Ya habíamos resuelto invitar a los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo para considerar este asunto en forma conjunta. Esto ya se hizo en la sesión a la que concurrió el señor Ministro Bordaberry. En esa oportunidad trabajamos las dos Comisiones juntas. Me sorprendió que hoy no estuvieran presentes.

SEÑORA PRESIDENTA.- Si es así, pienso que en las próximas reuniones sobre este tema trabajaremos en conjunto.

SEÑOR ARRARTE.- Creo que podríamos remitir la versión taquigráfica de esta sesión a la Comisión de Legislación del Trabajo.

SEÑORA PRESIDENTA.- Estamos de acuerdo. Así se hará.

Se levanta la reunión.